

RECHTSPRAAK

Werkneemster handelt niet ernstig verwijtbaar door in een e-mail aan de RvB zware beschuldigingen over haar leidinggevende te uiten nadat zij binnen de organisatie geen gehoor kreeg voor klachten over haar leidinggevende. Arbeidsovereenkomst onterecht ontbonden. Billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is van 1 mei 2011 tot 1 juni 2019 in dienst geweest van Amsterdam Trade Bank N.V. (hierna: ATB) als Vice President Credit Support. Per brief van 22 augustus 2018 werd werkneemster door leidinggevende aangesproken op haar houding en gedrag. Ook werd haar in deze brief de functie van Relationship Manager Trade Finance aangeboden. In december 2018 is een conflict ontstaan tussen werkneemster en leidinggevende naar aanleiding van een verzoek van leidinggevende aan werkneemster om bepaalde medewerkers te benaderen voor het leveren van input over haar functioneren in 2018 in het kader van het '360-graden' beoordelingssysteem. Werkneemster heeft zich bij de afdelingen Internal Audit en Integrity over het verzoek van leidinggevende beklagd en heeft input van (andere) medewerkers in het beoordelingssysteem ingevoerd, aanvankelijk zonder zichtbaar te maken van welke medewerkers deze input afkomstig was. Naderhand heeft werkneemster die informatie alsnog aan leidinggevende bekend gemaakt. Vervolgens heeft leidinggevende zijn visie op het functioneren van werkneemster in 2018 in het beoordelingssysteem ingevoerd en deze voorafgaand aan het op 30 januari 2019 geplande beoordelingsgesprek aan werkneemster toegestuurd. Nadat werkneemster zich per e-mail van 30 januari 2019 bij diverse personen binnen ATB (onder meer de afdelingen Integrity en HR, de vertrouwenspersoon binnen ATB en leden van de raad van bestuur) opnieuw over leidinggevende had beklagd en bovendien het op die dag voor haar geplande beoordelingsgesprek had afgezegd, heeft leidinggevende aan ATB te kennen gegeven niet meer met werkneemster te kunnen en willen samenwerken. Werkneemster is op 6 februari 2019 door ATB op non-actief gesteld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond zonder toekenning van een billijke vergoeding. Werkneemster is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Billijke vergoeding*

Als een verstoorde werkrelatie beperkt blijft tot de verhouding van een werknemer met één andere persoon, zoals in het nu voorliggende geval, is herplaatsing niet noodzakelijk of per definitie onmogelijk. De verstoorde arbeidsrelatie begin 2019 stond daarom in principe niet

aan herplaatsing in de weg, omdat die alleen betrekking had op de samenwerking van werkneemster met leidinggevende. ATB heeft er echter van afgezien om zelfs maar een onderzoek in te stellen naar eventuele herplaatsingsmogelijkheden voor werkneemster, hoewel ATB in augustus 2018 kennelijk wél een herplaatsingsmogelijkheid voor werkneemster in de functie van Relationship Manager Trade Finance aanwezig achtte. In de brief van 22 augustus 2018 van ATB werd gedreigd met het geven van een officiële waarschuwing als werkneemster haar gedrag niet wijzigde. Een dergelijke waarschuwing is vervolgens uitgebleven. Het hof concludeert uit dit alles dat de aanmerkingen in de jaren 2015 en 2016, en daarna, herplaatsing niet onmogelijk maakten of maakten dat herplaatsing van werkneemster in en andere functie 'niet in de rede lag', als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW. Door ieder onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden voor werkneemster achterwege te laten, heeft ATB niet als goed werkgever en bovendien in strijd met het bepaalde in artikel 7:669 lid 1 BW gehandeld. Dit maakt echter nog niet dat van ernstig verwijtbaar handelen van ATB als bedoeld in artikel 7:671b lid 9 aanhef en sub c BW en de wetsgeschiedenis kan worden gesproken. Daarvoor is de drempel heel hoog. Wel volgt uit het bovenstaande dat het conflict tussen werkneemster en leidinggevende niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen had mogen leiden. Werkneemster heeft haar verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep ingetrokken. Gelet daarop en op grond van het bepaalde in artikel 7:683 lid 3 BW zal het hof aan werkneemster een billijke vergoeding toekennen. Hierbij is onder meer meegewogen dat escalatie van de verstoring van de arbeidsverhouding met leidinggevende is opgetreden doordat ATB de klachten van werkneemster, zonder voorafgaand overleg, met leidinggevende heeft gedeeld en geen noemenswaardig onderzoek heeft gedaan naar de gegrondheid van die klachten. Alles afwegende acht het hof een vergoeding van € 40.000 bruto billijk.

Transitievergoeding

ATB heeft zich in incidenteel appel op het standpunt gesteld dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door in haar e-mail van 30 januari 2019 aan onder meer de raad van bestuur van ATB zware beschuldigingen te uiten aan het adres van leidinggevende en dat zij daarom geen recht heeft op een transitievergoeding. Werkneemster heeft dit gemotiveerd weersproken en toegelicht dat zij de e-mail heeft verstuurd omdat zij zich zorgen maakte over het gedrag van leidinggevende en zich niet gesteund voelde door HR. In appel heeft werkneemster erkend dat zij ten onrechte in de e-mail had opgenomen dat leidinggevende een deel van haar eigen input uit de beoordeling over 2018 zou hebben geschrapt. Mede in aanmerking genomen dat het slechts om één enkele e-mail is gegaan en dat werkneemster eerder tevergeefs had getracht elders binnen ATB gehoor te vinden, acht het hof werkneemsters handelen niet ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:673 lid 7 onder c BW.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-05-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1370

Zaaknummer: 200.262.474/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, J.C. Toorman en F.J. Verbeek

Advocaten: C.E. Stratenus en T.J.C.M. Broekman

Wetsartikelen: 7:683 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 1 sub a BW en 7:673 BW